



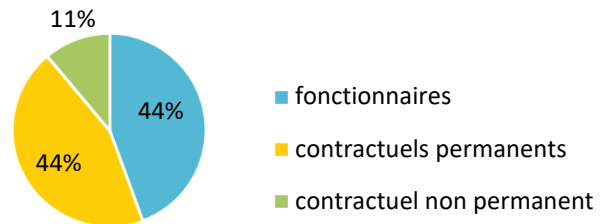
CTRE COM ACTION SOCIALE DE DRANCY

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

➔ 9 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 4 fonctionnaires
- > 4 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emploi non permanent

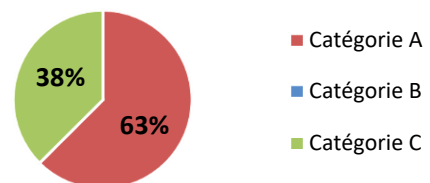
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

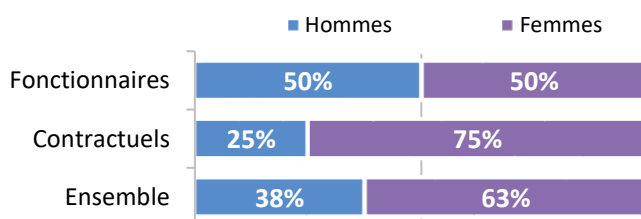
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	50%	50%	50%
Technique			
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	25%	50%	38%
Police			
Incendie			
Animation	25%		13%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

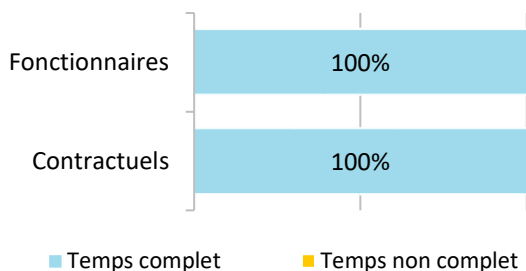


➔ Les principaux cadres d'emplois

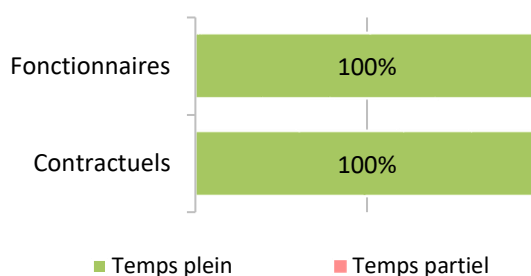
Cadres d'emplois	% d'agents
Attachés	38%
Adjoints administratifs	13%
Assistants socio-éducatifs	13%
Agents sociaux	13%
Psychologues	13%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



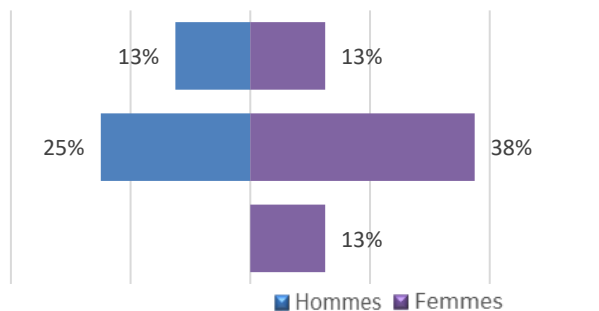
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	51,25
Contractuels permanents	35,00
Ensemble des permanents	43,13
Tranche d'âge	
Contractuel non permanent	de 60 à 65

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

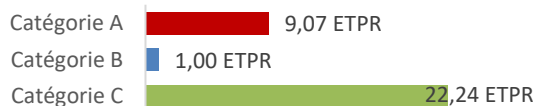
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 33,11 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 23,76 fonctionnaires
- > 8,55 contractuels permanents
- > 0,80 contractuel non permanent

60 260 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2022, 3 arrivées d'agents permanents et 35 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
40 agents	8 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-89,5%
Contractuels	↗	100,0%
Ensemble	↘	-80,0%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	91%
Départ à la retraite	6%
Congés sans traitement	3%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	67%
Réintégration et retour	33%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- ➔ 21 avancements d'échelon et un avancement de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 5,9 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 541 287 €	Charges de personnel*	209 030 €	➔	Soit 5,9 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------------	------------------------------	------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 147 793 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	312 070 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 795 €		46 421 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	10 436 €		
Supplément familial de traitement :	5 823 €		
Indemnité de résidence :	16 676 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 323 €	56 129 €			33 027 €	
Technique					29 019 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	s	42 038 €			29 143 €	
Police						
Incendie						
Animation			s		25 337 €	
Toutes filières	49 893 €	48 636 €	s		30 188 €	s

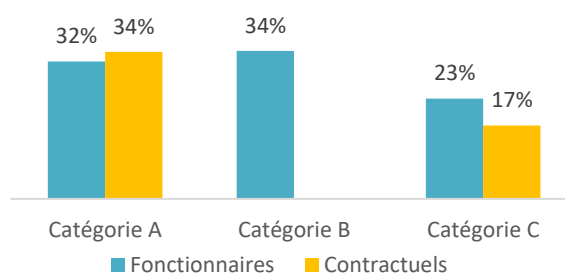
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 27,19 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	24,95%
Contractuels sur emplois permanents	31,87%
Ensemble	27,19%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ Aucune information concernant la mise en place du RIFSEEP
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 112 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022
- ⇒ En 2022, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien contractuel)

En 2022, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 40,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	11,16%	1,58%	6,37%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	11,16%	1,58%	6,37%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,44%	1,58%	6,51%	0,00%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 100,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ **Aucun accident du travail déclaré en 2022**

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
5 assistants de prévention désignés dans la collectivité
2 conseillers de prévention
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

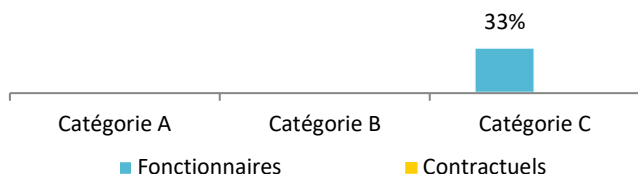
Dernière mise à jour : 2022

Formation

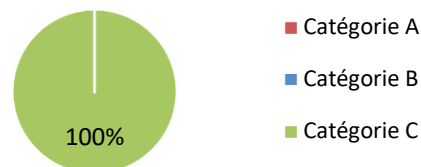
➔ En 2022, 12,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 1 jour de formation suivi en 2022

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



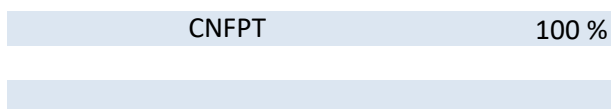
Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



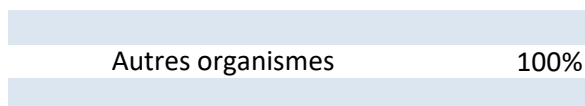
➔ 4 651 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 0,1 jour par agent

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	5 453 €
Montant moyen par bénéficiaire	165 €

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion

Relations sociales

➔ Jours de grève

➔ Comité Technique Territorial

Aucun jour de grève recensé en 2022

7 réunions en 2022 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2022

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : septembre 2023

Version 4